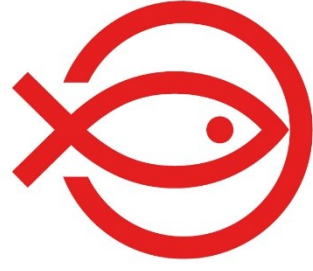


DANCHURCHAID
actalliance



سياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء
المعاملة والتحرّش لدى منظمة مساعدات
الكنيسة الدانماركية

أيلول 2024

0. عنوان السياسة سياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش لدى منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية (DanChurchAid)

1. التعريفات

الطفل أو القاصر: يشير مصطلح الطفل أو القاصر إلى أي إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة من العمر (كما هو محدد في اتفاقية حقوق الطفل).

الفساد: يشير مصطلح الفساد إلى إساءة استخدام السلطة الموكلة لتحقيق مكاسب خاصة (أو تنظيمية).

الاستغلال: يشير الاستغلال إلى استخدام موقع السلطة أو التأثير أو السيطرة على الموارد للضغط على شخص ما أو إجباره أو التلاعب به من خلال تهديده أو الضغط عليه من خلال التذاعيات السلبية، على غرار حجب المساعدة في المشروع أو عدم إيلاء الاهتمام الواجب لطلبات الموظف بالمساعدة في العمل أو التهديد بتقديم ادعاءات كاذبة حول الموظف في الأماكن العامة، وغيرها من الأمور الأخرى.

سوء السلوك: يشير مصطلح سوء السلوك إلى أي خرق من الموظفين للقانون الوطني أو الدولي المعمول به وكذلك أي مخالفات للنظم أو السياسات الداخلية لمنظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية (DanChurchAid) المشار إليها في ما يلي بالمنظمة، بما في ذلك هذه السياسة أو اللوائح أو التعليمات الأخرى الصادرة عن المدير أو السلطة ذات الصلة والتي تتضمن أحكاماً أمنية قائمة على السياق وسياسات التحرش الجنسي.

سوء المعاملة الجنسية: يشير مصطلح سوء المعاملة الجنسية إلى التعدي بالفعل أو التهديد بالتعدي البدني الذي يحمل طابعاً جنسياً، بما في ذلك اللمس غير اللائق، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية (نشرة الأمين العام للأمم المتحدة 13/2003، الصادرة في 9 أكتوبر/تشرين الأول 2003؛ تدابير خاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين).

الاستغلال الجنسي: يشير الاستغلال الجنسي إلى أي إساءة استغلال فعلية أو محاولة إساءة استغلال لحالة ضعف أو لتفاوت في النفوذ أو للثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر من أجل تحقيق كسب مالي أو جنسي أو سياسي من الاستغلال الجنسي لطرف آخر. ويشمل ذلك أي تبادل للأموال أو السلع أو الخدمات مقابل الأنشطة والخدمات الجنسية (نشرة الأمين العام للأمم المتحدة 13/2003، الصادرة في 9 أكتوبر 2003؛ تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي).

التحرش الجنسي: يشير مصطلح التحرش الجنسي إلى أي تقدم جنسي غير مرغوب فيه أو طلب خدمة جنسية أو سلوك أو حركة لفظية أو جسدية ذات طابع جنسي أو أي سلوك آخر ذات طابع جنسي قد يكون من المعقول أن يُتوقع أو يُنظر إليه على أنه يتسبب في إساءة أو إذلال لشخص آخر، عندما يتداخل هذا السلوك مع العمل أو يوضع شرطاً للتوظيف أو يخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو مهينة. وعلى الرغم من أن التحرش ينطوي عادةً على نمط من السلوك، إلا أنه من الممكن أن يتخذ شكل حادثة واحدة. وقد يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من الجنس الآخر أو من الجنس نفسه. وقد يكون الضحايا والمعتدون من الذكور والإناث على حد سواء.

طاقم العمل: يشير المصطلح على سبيل المثال لا الحصر، إلى كل الموظفين والمتدربين والمستشارين والمراقبين والمتطوعين الدائمين والمؤقتين وكل الأفراد العاملين لدى المنظمة أو الذين يمثلونها.

المتطوع: يشير المصطلح إلى المتطوعين التابعين لبرنامج "غو غلوبال" (Go Global - التطوع حول العالم) أو غيرهم من المتطوعين الذين يسافرون في إطار ترتيبات مماثلة مع المنظمة إلى أحد بلدان برامجها.

2. المقدمة

تطبق المنظمة نهجاً قائماً على حقوق الإنسان وتتبنى منظور المساواة بين الجنسين في جميع أعمالها. ويشكل استحداث بيئة إيجابية مع إيلاء أقصى درجات الاحترام لحقوق الإنسان لأصحاب الحقوق وممثلي الشركاء وموظفي المنظمة قيمةً أساسيةً في عمل المنظمة.

من المهم أن يتلقى موظفو المنظمة تعليمات وتوجيهات واضحة بشأن التوقعات الخاصة بسلوكهم، وأن يترك لهم المجال ليفكروا بشكل إيجابي في كيفية تحفيز ثقافة عمل منفتحة ومحترمة وغير مسيئة.

بالإضافة إلى ذلك، لا بد أن تملك إدارة المنظمة في حال بدر أي سوء سلوك، الأدوات والسلطة الكافية وتتحلى بالمسؤولية لاتخاذ الإجراءات اللازمة. فيمكن الهدف في الحفاظ على بيئة خالية من خالية من الاستغلال الجنسي والتحرش وسوء المعاملة داخل المنظمة.

في هذا السياق، وتماشياً مع التزام المنظمة باحترام حقوق الإنسان، تستند هذه السياسة إلى معايير حقوق الإنسان المعترف بها دولياً على النحو الوارد في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وتسترشد سياسة المنظمة بشكل خاص بنشرة الأمين العام للأمم المتحدة 13/2003، الصادرة في 9 أكتوبر/تشرين الأول 2003؛ تدابير خاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتتوافق سياسة المنظمة مع مدونة قواعد السلوك لمنع سوء السلوك الخاصة بمجلس الكنائس العالمي وتحالف الكنائس للتنمية (ACT)، بما في ذلك الفساد والاحتيال والاستغلال وسوء المعاملة، والتي تنطبق على كل أعضاء التحالف وعلى الأمانة العامة؛ وتغطي مدونة قواعد السلوك هذه سوء السلوك الجنسي بشكل عام وصون الأطفال في وجه الاستغلال الجنسي.

وتجدر الإشارة إلى أن سياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش لدى المنظمة تعتمد مبدأ عدم التسامح مطلقاً، إذ لا تتسامح المنظمة مع أي شكل من أشكال الاستغلال وسوء المعاملة والتحرش سواء أصدرت تلك الأفعال عن موظفي المنظمة أو المتطوعين فيها أو شركائها المنفذين. بالتالي، تلتزم المنظمة بمنع كل أشكال الاستغلال وسوء المعاملة والتحرش وبرصدها والتحقق فيها، في كافة مكاتبها وبين كافة شركائها المنفذين.

3. الغرض من السياسة

تهدف هذه السياسة بشكل أساسي إلى تعزيز المساءلة وتحديد مسؤوليات الموظفين والتزاماتهم الرئيسية. فيمكن الهدف في احترام حقوق الإنسان الخاصة بكل الموظفين وكذلك كل أصحاب المصلحة وأعضاء المجتمع الذين تسعى المنظمة إلى مساعدتهم أو دعمهم، وحماية تلك الحقوق.

وبالتالي، تهدف السياسة إلى إذكاء الوعي ومنع سوء السلوك، بما في ذلك الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش، من خلال توفير إرشادات واضحة لمعالجة تلك المسائل.

في السياق نفسه، يتعين على موظفي المنظمة اتباع قواعد وأحكام القانون الوطني والدولي والالتزام بها. علاوة على ذلك، يتعين على موظفي المنظمة احترام مدونة قواعد السلوك والسياسات المتعلقة بها، على غرار سياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش الصادرة عن المنظمة. كما يجب على الموظفين المتعاقدين مع المنظمة التوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة. تلتزم هذه السياسة بمدونة قواعد السلوك وبالتالي تنطبق بشكل متساوٍ على الموظفين كافة.

يقع على عاتق المنظمة واجب إطلاع المنظمات الشريكة وأصحاب المصلحة الآخرين ذات الصلة على هذه السياسة.

4. نطاق السياسة

تنطبق سياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش على كل موظفي المنظمة والمتطوعين فيها ومستشاريها والمتدربين والموظفين الوطنيين والدوليين، وكذلك على كل الأفراد الآخرين الذين يمثلون المنظمة، بما في ذلك الشركاء المنفذين، في خلال ساعات العمل وخارجها على حد سواء.

وتستند المعايير الواردة في هذه السياسة إلى معايير حقوق الإنسان المعترف بها دولياً. أما في حال وجود تضارب بين المعايير الواردة في هذه السياسة والقانون الوطني في دولة معينة، فتتقيد المنظمة بمعايير حقوق الإنسان ذات الصلة، وتلجأ عند الاقتضاء إلى حشد الدعم لإدارة النزاعات. ولا بد أن توافق الإدارة العليا في المنظمة على أي انحراف [عن هذه السياسة] بعد التحاور مع إدارة الدولة ذات الصلة.

يلزم موظفو المنظمة باحترام هذه السياسة وينبغي الإبلاغ عن أي انتهاك لهذه السياسة من خلال آلية الشكاوى التابعة لمنظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية ونظام المبلغين (المحددة أدناه).

5. الإجراءات والمتطلبات

5.1 منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش

تؤكد المنظمة أنّ استغلال الأشخاص الجنسي وسوء معاملتهم والتحرش بهم تُعدّ جميعها انتهاكاً لحقوق الإنسان الخاصة بهؤلاء الأفراد. وفي المجتمعات التي تعمل فيها المنظمة، يعتمد السكان المتضررون على الوكالات الإنسانية والإنمائية وموظفيها لتلبية احتياجاتهم الأساسية ما يلقي على عاتق طاقم عمل المنظمة مسؤولية أخلاقية وواجب رعاية، يتمثلان في صون حقوق هؤلاء الأفراد الإنسانية وكرامتهم.

في هذا السياق، تؤمن المنظمة بأنّه، بهدف الاستجابة بشكل فعال للاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش، ينبغي الاسترشاد بالسياق وتقديم استجابة ذات صلة؛ فيجب أن تستند الاستجابة إلى فهم دقيق للمجتمعات التي تنخرط فيها المنظمة، وبيئة العمل التي يعمل فيها مكتب المنظمة المحدد أو مكان تواجدها، ومعرفة معايير حقوق الإنسان الدولية ذات الصلة. كما تتماشى المنظمة مع المبادئ الأساسية الستة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، 2019¹، والتي يجب أن يلتزم بها كل عمل إنساني.

عندما يتعلق الأمر بالسلوك في البلدان التي تنخرط فيها المنظمة في العمل الإنساني أو الإنمائي، لا بدّ أن يكون الموظفون والمديرون على دراية بما يلي: أ) قد يؤدي نقص الفرص الاقتصادية أمام السكان المحليين واللاجئين والنازحين إلى أن يصبح الجنس التجاري والاستغلالي أحد الخيارات القليلة لتوليد الدخل بهدف تلبية الاحتياجات الأساسية؛ ب) وقد يكون لدى المجتمع المتضرر ثقافة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتي قد تستمر أو تتفاقم، ج) قد لا تكون أشكال الحماية الاجتماعية المعتادة موجودة أو سارية.

5.2 مدونة قواعد السلوك لمنع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش:

في إطار التزام المنظمة باحترام حقوق الإنسان، يتعيّن على كلّ موظفي المنظمة وأيّ أفراد آخرين يمثلونها، بما في ذلك الشركاء المنقّذين، أينما كان مركزهم ومهما كان منصبهم، التصرف على النحو المبين أدناه، في خلال ساعات العمل وخارجها بما يتماشى مع معايير حقوق الإنسان المذكورة أعلاه:

1. لا بدّ من احترام حقوق الإنسان الأساسية والمعتمدة دولياً وتعزيزها بدون تمييز من أيّ نوع وبغضّ النظر عن الوضع الاجتماعي أو العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو التوجه الجنسي أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو الأصل القومي أو الانتماء السياسي أو الإعاقة والتصرف بنزاهة.
2. ينبغي احترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً. في حال كان القانون الوطني لا يتماشى مع هذه الحقوق المعترف بها، ينبغي على طاقم العمل احترام المعايير الدولية في سياسة المنظمة هذه، ويجب أن توافق الإدارة العليا على أيّ انحراف [عن تلك المعايير]. لا يجوز أبداً استغلال ضعف أي شخص آخر، بغضّ النظر عن جنسه أو عمره أو توجهه الجنسي، ولا يجوز السماح بوضع أحدٍ في موقف قد يضطر فيه إلى تقديم تنازلات.
3. لا ينبغي الانخراط في أيّ نوع من الأنشطة الجنسية مع الأطفال (أي الأشخاص دون الثامنة عشرة من العمر) إذ إنّ ذلك محظوراً بغضّ النظر عن سنّ الرشد أو سنّ الموافقة المحدد محلياً. لا يؤخذ الاعتقاد الخاطيء في سنّ الطفل حجةً للدفاع. وهذا يتماشى مع المبدأ الأساسي رقم 2 للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.
4. يجب عدم تعريض طاقم العمل أو العاملين لدى المنظمات الشريكة المنفذة أبداً لأيّ نوع من الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش. كما ينبغي الامتناع عن ارتكاب أيّ عمل أو شكل من أشكال التحرش الذي قد يتسبب في ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي خطير للآخرين.
5. لا بدّ من الامتناع عن استخدام المواد الإباحية التي تتضمن أطفالاً أو امتلاكها أو توزيعها أو استهلاكها.
6. ينبغي الامتناع عن الانخراط في أعمال الاستغلال الجنسي أو سوء المعاملة تجاه الأشخاص الذين تدعمهم المنظمة – الرجال منهم والنساء والأطفال - بغضّ النظر عن جنسهم أو عمرهم أو توجههم الجنسي. ويشمل هذا الحظر تبادل الأموال أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية أو غير ذلك من أشكال السلوك المهين أو الاستغلالي. ويشمل ذلك تبادل المساعدة المستحقة للأشخاص المدعومين من قبل المنظمة. وهذا يتماشى مع المبدأ الأساسي رقم 3 للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

¹ <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse-2019>

7. يجب الامتناع عن قبول أو التماس أو المشاركة في "شراء" الخدمات الجنسية أو الاستفادة منها (بما في ذلك في البلدان حيث الدعارة غير محظورة بموجب القانون).
8. يجب ألا يتم استغلال المنصب المهني من خلال حجب المساعدة الإنسانية أو منح معاملة تفضيلية بقصد التماس الخدمات الجنسية والهدايا والمدفوعات من أي نوع كانت.
9. تُحظر أي علاقة جنسية و/أو رومانسية بين من يقدمون المساعدة الإنسانية والحماية (أي موظفي المنظمة أو موظفي شركاء المنظمة) والشخص المستفيد من هذه المساعدة الإنسانية والحماية (بغض النظر عما إذا كان هؤلاء مشاركين في مشروع المنظمة) التي تنطوي على استخدام غير لائق للرتبة أو المنصب. وتستند مثل هذه العلاقات على ديناميكيات السلطة غير المتكافئة بطبيعتها ويمكن أن تفوض سمعة ومصداقية ونزاهة عمل المنظمة (وهذا يتماشى مع المبدأ الأساسي رقم 4 للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات). يشكل الاستغلال الجنسي والإساءة الجنسية من قبل موظفي المنظمة أفعال سوء سلوك جسيم وبالتالي فهي أسباب لإنهاء العمل مع المنظمة. وهذا يتماشى مع المبدأ الأساسي رقم 1 للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.
10. ينبغي على كل موظف ينخرط في علاقة جنسية مع موظف آخر إبلاغ مديره بالعلاقة. وفي حال كانت العلاقة تسبب مشاكل متعلقة بالعمل، تندرج ضمن صلاحية الإدارة اتخاذ الإجراء المناسب لحل المشاكل. قد يكون الحل إما بنقل أحد الشخصين المعنيين إلى وحدة أخرى أو بإنهاء عقد أحدهما.
11. لا يسمح للمدراء في المنظمة إقامة العلاقات الجنسية مع الموظفين الذين يعملون مباشرة معهم أو يكونون تحت إدارتهم الفئوية المباشرة. عند الاقتضاء، قد يتخذ قرار بنقل أحد الشخصين المعنيين إلى وحدة أخرى أو إنهاء عقد المدير المعني أو اتخاذ أي إجراء مناسب آخر استجابةً للموقف.
12. لا يسمح لأعضاء الإدارة العليا وأعضاء مجلس إدارة المنظمة بإقامة العلاقات الجنسية مع أي موظف أو متطوع في المنظمة. أما في حال اختاروا الانخراط في علاقة جنسية أو عاطفية مع أحد الموظفين أو المتطوعين، فلن يتمكنوا من الاحتفاظ بمنصبهم في مجلس الإدارة أو الإدارة العليا.
13. لا بد من الحرص على التعامل بسرية مطلقة ووفقاً لآليات الإبلاغ الملائمة والمتوافقة مع السياق مع كافة المعلومات المجمعة من الأشخاص الذين تدعمهم المنظمة أو من زملاء، بما في ذلك البلاغات عن انتهاكات لهذه المعايير صادرة عن زملاء في العمل.
14. ينبغي الإبلاغ فوراً عن أي معرفة أو مخاوف أو اشتباه وجيه حول حدوث أي انتهاكات لسياسة المنظمة هذه، إلى الإدارة و/أو آلية الشكاوى ونظام المبلغين في المكتب الرئيسي في كوتنغاغ لاتخاذ الإجراءات المناسبة. أما في حال الاشتباه الوجيه في حدوث انتهاكات للقانون الوطني أو الدولي، فيعود إلى إدارة المنظمة القرار في إحالة أو عدم إحالة هذه القضايا إلى السلطات الوطنية المختصة لاتخاذ الإجراءات المناسبة وفقاً لمبادئ وإجراءات التعامل مع الشكاوى الحساسة. وبالإضافة إلى ذلك، ينطبق التزام اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات فيما يتعلق بالإبلاغ الإلزامي (المبدأ الأساسي رقم 5) على الشواغل المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي سواء في نفس الوكالة أم لا. ومن ثم، فإن موظفي المنظمة ملزمون بالإبلاغ عن أي شكاوى تتعلق بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي من قبل زملائهم العاملين عبر آليات الإبلاغ المعمول بها في الوكالة (ويشمل ذلك الإبلاغ مباشرة إلى نقطة الاتصال المعنية بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي في نفس المنظمة التي يعمل فيها الجاني، باستخدام نموذج الإحالة الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات للشكاوى المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي).

5.3 الوقاية والاستجابة

تتمثل العناصر الأساسية في الاستجابة العامة للمنظمة في الوقاية والتوعية، والرصد والتقييم، وإنشاء آلية لتقديم الشكاوى/جهة اتصال وآلية للاستجابة. وعندما تكون المنظمة هي الجهة المنقذة، لا بد أن تتخذ الخطوات لمنع الاستغلال وسوء المعاملة في المجتمعات التي تعمل معها.

وتجدر الإشارة إلى أنه ينبغي إطلاع كافة موظفي المنظمة على السياسة، الذين يلتزمون جميعاً بتهيئة بيئة تمنع حدوث ذلك وتعزز تنفيذ مدونة قواعد السلوك الخاصة بهم والحفاظ عليها. وتوكل إلى مديري المنظمة المسؤولين عن الموظفين صلاحية تنفيذ الاستخدام الفعال للسياسة ورصده (وهذا يتماشى مع المبدأ الأساسي رقم 6 للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات). علاوةً على ذلك، من المستحسن أن تثير المنظمة هذه المسألة مع المنظمات الشريكة أيضاً. كما توصي المنظمة بأن تقوم الإدارة بطلب آراء الأشخاص الذين تدعمهم المنظمة حول منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش وإدراجها في سياسة المنظمة ذات الصلة.

يرد وصف الأدوار ومجالات المسؤولية في الفقرة 5.5 من هذه السياسة.

5.4 التوعية

تتحمل المنظمة مسؤولية ضمان إطلاع كل موظفيها على سياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش الخاصة بها وفهمهم محتواها ومعناه من الناحية السلوكية الملموسة وكيفية انطباقها على سياق برنامجهم.

ستعمل المنظمة على زيادة الوعي حول منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش باستمرار طوال فترة عمل الموظف. وفي خلال الفترة التمهيديّة الأولى، سيتم إلزاميًا تناول الموضوع، إلى جانب عواقب سوء السلوك، بدقّة (يتعيّن بشكل إلزامي على كلّ الموظفين إكمال الدورة التدريبية التي تحمل عنوان "مدوّنة قواعد السلوك والسلوك المتوقّع من طاقم العمل" الخاصة بالمنظمة، وذلك في خلال الأشهر الثلاثة الأولى من التوظيف). وتجدر الإشارة إلى أنّ المنظمة تدرك أنّ هذه السياسة تمسّ السلوك الشخصي ومساائل تُعتبر عادةً خاصة. وأثناء الانخراط في مناقشة حول هذه السياسة، ينبغي النقاش بدقّة حول كيفية تأمين بيئة عمل منفتحة وإيجابية وغير تمييزية وغير مسيئة في كلّ سياق محليّ.

في هذا السياق، تعمل المنظمة على تطوير دورة تدريبية تنشيطية إلكترونية إضافية حول منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة. ويتعيّن على كلّ موظفي المنظمة إكمال الدورة التدريبية التنشيطية على أساس سنوي. وتهدف المنظمة أيضًا إلى إيصال محتوى هذه الدورة التدريبية إلى المستشارين والمتقاعدين والمتطوعين والشركاء المنقّذين، بغية توفير المعلومات والتدريب حول معايير السلوك لدى المنظمة، بما في ذلك السلوك المحظور بموجب هذه السياسة.

وتقع مسؤولية الإلمام بسياسة المنظمة وتعريف المرتبطين بهم إليها على عاتق الموظفين كافّةً، بشكل فردي، وكذلك الإلمام بمدوّنة قواعد السلوك والغرض منها.

تشكل هذه الوثيقة تلقائيًا جزءًا لا يتجزأ من كافّة عقود العمل.

5.5 تقسيم المسؤوليات

تلتزم المنظمة بوضع هيكل إداري واضح ومحدد لضمان تنفيذ هذه السياسة ومراقبة تطبيقها بشكل منسق ومتسق في كلّ أنحاء المنظمة.

وحدة الموارد البشرية في المكتب الرئيس والمكاتب القطرية

تتحمل وحدة الموارد البشرية مسؤولية ضمان توقيع كلّ الموظفين الجدد في المنظمة على مدوّنة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة والتي تشمل سياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش. كما يتعيّن عليها الحرص على فهم الموظفين الجدد لمحتوى المدوّنة ولضرورة الامتثال لها، إلى جانب عواقب أيّ خرق لمدوّنة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة والسياسات ذات الصلة. (ويشمل ذلك الحرص على إكمال الموظفين الدورات التدريبية الإلكترونية الإلزامية خلال الأشهر الثلاثة الأولى من التوظيف).

ستعمل هذه الوحدة كوحدة موارد، تقدّم الدعم والتوجيه لكلّ موظفي المنظمة، حسب الاقتضاء.

كما ستكون وحدة الموارد البشرية مسؤولةً عن تبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة في المنظمة.

الإدارة العليا والمديرون المتوسطون والمديرون القطريون

تتحمل الإدارة العليا في المنظمة ومديروها المتوسطون وكذلك مديروها القطريون المسؤولية التامة عن منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش، من خلال الحرص على ما يلي:

1. يتلقى الموظف الجديد تعريفًا شاملًا عن سياسة المنظمة قبل توقيع العقد مع المنظمة (من المحتمل أن تقوم وحدة الموارد البشرية بالتعريف). وتهدف هذه المقدمة التعريفية إلى ضمان فهم الموظف لسياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش الخاصة بالمنظمة، إلى جانب فهم عواقب خرق السياسة والإجراءات الواجب اتباعها في حال الإبلاغ عن خرق للسياسة. (ويشمل ذلك الحرص على إكمال الموظفين الدورات التدريبية الإلكترونية الإلزامية في خلال الأشهر الثلاثة الأولى من التوظيف).

2. يتم رصد الامتثال لسياسة المنظمة هذه على أساس يومي.
3. يكون الشركاء المنفذون أيضًا على دراية بسياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش الخاصة بالمنظمة.
4. يتم إبلاغ المجتمعات على النحو الأمثل بمعايير السلوك المتوقعة من الموظفين وقنوات الشكاوى ذات الصلة لدى المنظمة، التي يمكنهم من خلالها تقديم الشكاوى.
5. يعرف الموظفون والشركاء والمجتمعات والأشخاص الذين تدعمهم المنظمة أين وكيف وإلى من يمكنهم رفع الشكاوى.
6. يتم الإبلاغ كتابةً عن الادعاءات المتعلقة بالاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش إلى آلية الشكاوى التابعة للمنظمة في المكتب الرئيس في كوينهاغن (يرجى الاطلاع على الفقرة أدناه حول آلية الشكاوى ونظام المبلغين). ويُلمَز كلّ موظفي المنظمة بالإبلاغ عن الحوادث التي لا تبدو صحيحة.
7. يتم التعامل مع كلّ المعلومات بأقصى قدر من الخصوصية والسرية لضمان عدم تعرض الضحية (الضحايا) والشاهد (الشهود) وموضوع الشكاوى وغيرهم من المعنيين للإيذاء بأيّ شكل من الأشكال.
8. يتم اتخاذ ضمانات إجرائية بحق الموظفين الخاضعين للتحقيق أثناء سير التحقيق، بما في ذلك التوقيف عن العمل عند الاقتضاء. ويجب أن يتم ذلك بتواصل وثيق مع لجنة الشكاوى في المكتب الرئيس للمنظمة وعلى النحو الذي تنصح به.
9. عند إثارة الادعاءات أو المخاوف بشأن الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش وعندما يتم تحديد موضوع (مواضيع) الشكاوى، ينبغي في ظروف عادية توقيف موضوع (مواضيع) الشكاوى عن العمل إلى حين الانتهاء من التحقيق. ويجب أن يتم ذلك بتواصل وثيق مع لجنة الشكاوى في المكتب الرئيس للمنظمة وعلى النحو الذي تنصح به.
10. يتم اتخاذ إجراءات تأديبية مناسبة فور توثيق حالات الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش وإثباتها بشكل كافٍ.

بهدف الوفاء بهذه المسؤولية، لا بدّ من تفويض المسؤوليات والمهام. وتقع عملية التفويض هذه على عاتق المديرين القطريين والإدارة العليا في المكتب الرئيس.



من ناحية طاقم العمل برمته

بعد قراءة سياسة المنظمة لمنع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش وتأكيد الالتزام بها، يتحمّل كلّ شخص المسؤولية عن سلوكه الخاص. وينبغي الإبلاغ، كتابةً، عن أيّ ادعاء أو مخاوف بشأن الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش إلى آلية الشكاوى التابعة للمنظمة ونظام المبلغين لاتخاذ الإجراءات المناسبة.

من ناحية الجميع

يتعيّن على طاقم عمل المنظمة برمته وأعضاء مجلس الإدارة ومجلس المنظمة إعلاء مبادئ هذه السياسة ومشاركة معارفهم والمساهمة في إرساء مناخ خالٍ من التحرش والاستغلال، يمنح موضوعاً منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش الأولوية العليا بشكل مستمر.

5.6 الإبلاغ عن حالات سوء السلوك المحتمل والإجراءات التأديبية

الرد على حالات الإخلال المشتبه بها/المزعومة

يمكن الإبلاغ عن أيّ اشتباه وجيه بحدوث إخلال في سياسة لسياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش هذه الخاصة بالمنظمة لا بل يجب الإبلاغ عنه، لدى آلية الشكاوى التابعة للمنظمة ونظام المبلغين، وسيتم التعامل معه وفقاً للإجراءات والعمليات الخاصة بمعالجة الشكاوى الحساسة.

يشكّل طاقم عمل المنظمة جهة الوصول إلى آلية الشكاوى التابعة للمنظمة ويتعيّن عليهم على الفور ومن دون تحقيق، الإبلاغ عن أيّ معرفة أو مخاوف أو شكوك وجيهة بوقوع سوء سلوك لدى آلية الشكاوى التابعة للمنظمة ونظام المبلغين في المكتب الرئيس.

في حال الاشتباه بوقوع سوء سلوك محتمل أو سماع شائعات عنه أو مواجهة أيّ شكوك في هذا الشأن، يمكن لطاقم العمل التماس المشورة من وحدة الموارد البشرية أو من مستشار قسم المساءلة والشكاوى في مكتب المنظمة الرئيس.

آلية الشكاوى التابعة للمنظمة

آلية الشكاوى ونظام المبلغين

لا تتسامح المنظمة مطلقاً مع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش. ويُلمَز موظفو المنظمة باحترام هذه السياسة وبالإبلاغ عن أيّ شكوك أو شائعات أو إخلال مؤكد لسياسة منع الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش الخاصة بالمنظمة. كما ينبغي الإبلاغ عن جميع حوادث الاستغلال الجنسي وسوء المعاملة والتحرش في منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية أو المنظمات الشريكة أو الحوادث الأخرى المتعلقة بأنشطة المنظمة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ مجلس إدارة المنظمة قد وافق على نظام المبلغين وسياسة التعامل مع الشكاوى الخاصة بالمنظمة في شهر يونيو/حزيران من العام 2022.

نظام المبلغين – يخصّص نظام للإبلاغ عن الشكاوى الحساسة من قبل جميع موظفي المنظمة الحاليين وموظفيها السابقين حتى عام واحد بعد إنهاء عقدهم. تتعلق شكوى المبلغين عادةً بمسائل ذات طبيعة خطيرة، مثل الجرائم الجنائية أو الفساد أو الاستغلال الجنسي أو مخالفة القانون أو الإخلال الجسيم بسياسات شؤون الموظفين التابعة للمنظمة.

آلية الشكاوى – هي الآلية التي تستخدمها الأطراف الخارجية، كالأشخاص الذين تدعمهم المنظمة والشركاء والموردين وغيرهم، عند الإبلاغ عن الشكاوى الحساسة والتشغيلية. كما تُستخدم للإبلاغ عن الشكاوى التشغيلية من قبل موظفي المنظمة الحاليين والسابقين. وتشير الشكاوى التشغيلية هي عادةً شكوى حول جودة عمل المنظمة.

يتم التعامل مع التقارير كافة بسرية، وسيتم حماية جميع الأشخاص الذين يقدمون تقارير إلى المنظمة من أعمال الانتقامية. للمزيد من المعلومات حول آلية الشكاوى التابعة للمنظمة وقنوات الإبلاغ، يرجى زيارة [آلية الشكاوى في منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية](#) والعودة إلى سياسة نظام المبلغين وآلية الشكاوى التابعة للمنظمة للحصول على شرح مفصل عن طريقة عملهما.

التمييز والأعمال الانتقامية

لا تتسامح المنظمة مع المضايقة أو الأعمال الانتقامية أو أيّ نوع آخر من العقاب ضد المبلغين والمشتكين الذين يقدمون شكوى بحسن نية حول مسألة تقع في نطاق عمل نظام المبلغين وآلية الشكاوى. إذا أصبحت المنظمة على دراية بهوية المبلغ (عن طريق الموافقة أو الإجراءات القانونية) فستضمن المنظمة عدم تعرّض المبلغ لأعمال انتقامية.

يجب تقديم الشكاوى بحسن نية بالنسبة لصحة الشكاوى. لن يتعرض المبلّغون والمشتكون الذين يقدمون شكوى بحسن نية إلى عواقب سلبية حتى إذا ثبت أن المخاوف أو الشكوك المبلّغ عنها لا أساس لها من الصحة. ولن يتعرض موظفو المنظمة، الذين يبلّغون بحسن نية عن مخالفات محتملة، للتمييز أو الأعمال الانتقامية على شكل عقوبات التوظيف. تسري هذه الحماية وفقاً لذلك حتى إذا ثبت لاحقاً أنّه لم تحصل مخالفة في الواقع.

يُحظر تقديم معلومات كاذبة أو مضللة عمدًا عبر نظام المبلغين وإساءة استخدام نظام المبلغين عن قصد. ستؤدي الشكاوى المقدمة بسوء نية من قبل موظفي المنظمة، وبحسب الظروف، إلى عواقب سلبية بموجب قانون العمل بالنسبة للشخص الذي قدّم الشكاوى، ويمكن أن تشكل الشكاوى المماثلة، علاوةً على ذلك، جريمة جنائية.

السجلات الجنائية والشكاوى السابقة

يتعيّن على الموظفين إبلاغ المنظمة بأيّ إدانات جنائية أو تهمة اعتداء جنسي أو استغلال أو تحرش. ويتعيّن عليهم كذلك إبلاغ المنظمة بأيّ شكوى سابقة ذات صلة مقدّمة ضدهم، في ما يتعلّق بسوء سلوك مشتبه به أو مثبت بشأن اعتداء جنسي أو استغلال أو تحرش.

التدابير التأديبية

ستتعامل لجنة الشكاوى في المكتب الرئيس للمنظمة مع الشكاوى وفقاً لإجراءات التحقيق في المنظمة، بما في ذلك القرارات المتعلقة بالإجراءات والمتابعة. لن يتم التسامح مع أيّ إخلال مُثبت لسياسة المنظمة هذه، وقد يؤدي وفقاً للتشريعات ذات الصلة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية داخلية، بما في ذلك الفصل أو حتى المقاضاة الجنائية.

6. المراجع أو المصادر ذات الصلة أو الملاحق

- مدونة قواعد سلوك منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية
- المبادئ التوجيهية لمنظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية بشأن معالجة الشكاوى
- سياسة نظام المبلغين وآلية الشكاوى التابعة لمنظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية
- إرشادات التعامل مع الشكاوى الخاصة بالمنظمة
- سياسة صون الطفل الخاصة بالمنظمة

7. معلومات عن السياسة

الاعتماد الأولي بتاريخ: أقرّ مجلس إدارة منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية هذه السياسة، في شهر يونيو/حزيران من العام 2018 التنقيح الأخير: شهر تموز/يوليو 2024

تاريخ دخول السياسة حيز التنفيذ: شهر أيلول/سبتمبر 2024

المراجعة التالية مطلوبة بحلول: شهر أيلول/سبتمبر 2027

مدير السياسة: مستشار قسم المساءلة والشكاوى

الوحدة: وحدة إدارة الاستراتيجية والجودة